

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับ
การทำงานของพนักงาน บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย*

HYBRID WORK SUPPORT FACTORS TOWARD WORK LIFE BALANCE BY EMPLOYEES
OF A POWER PLANT COMPANY IN THAILAND

นางสุตา พุทธิรักษา

Nartsuda Puttharuksa

วรรณภา ลือกิตินันท์

Wannapa Luekitinan

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Burapha University, Thailand

E-mail: Wannapa.w236@gmail.com

โทรศัพท์ 083-1124070

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) และระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรทราโวยามาเน่ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ที่มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent t-Test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงานอยู่ในระดับสูง และมีระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน รวมถึง 3) ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านคุณลักษณะพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความแปรปรวนของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ร้อยละ 39

คำสำคัญ: การทำงานแบบผสมผสาน, ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน, ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน

Abstract

This research aimed 1) to investigate opinions on hybrid workplace support factors and the level of work-life balance, 2) to compare level of work-life balance by personal factors, and 3) to identify the influence of hybrid workplace support factors on employees' work-life balance as the quantitative research. The Research instrument was questionnaire. The sample was 300 employees working in hybrid work from the calculation of the sample size using the Taro Yamane formula at an error level of 0.05 from stratified sampling. Then, the data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and compared using independent t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis. The results of the research found that 1) employees had a high level of opinions on supporting hybrid workplaces factors in terms of policies and practices, work systems and technology, supervisors, and employee characteristics. Additionally, employees reported high levels of work-life balance, 2) different personal factors, such as gender, age, education level, job position, department, work experience, and office location, affected employees' work-life balance, and 3) the hybrid workplace support factors in terms of employee characteristics had a positive influence on employees' work-life balance by 39%.

Keywords: Hybrid Work, Work Life Balance, Work Support Factor

บทนำ

แนวคิดการทำงานนอกสำนักงานหรือการทำงานทางไกล (Remote Working) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมาเป็นเวลานาน โดยการทำงานทางไกลมีหลายรูปแบบ เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) หรือการทำงานแบบไฮบริด ทั้งนี้การทำงานแบบผสมผสานเป็นการทำงานที่สำนักงาน สลับกับการทำงานผ่านระบบออนไลน์จากที่ใดก็ได้โดยที่พนักงานไม่ต้องเข้าสำนักงาน โดยพนักงานอาจจะเข้าสำนักงานเป็นบางวันในหนึ่งสัปดาห์ บางแห่งกำหนดว่าถ้าจะเข้าทำงานก็ต้องเข้าพร้อมกันทั้งทีมหรือแผนก บางแห่งกำหนดให้เข้าสำนักงานเฉพาะกรณีที่ต้องมีการประชุมหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม และหากงานใดที่สามารถทำคนเดียวได้ก็ให้พนักงานทำงานจากบ้าน (ธงชัย ชลศิริพงษ์, 2564) ทั้งนี้บริษัทในสหรัฐอเมริการ้อยละ 74 มีแผนที่จะปรับการทำงานให้เป็นการทำงานแบบผสมผสานมากขึ้น และพนักงานร้อยละ 44 พึงพอใจกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน โดยที่มีความต้องการเข้าทำงานสัปดาห์ละ 3 วัน ซึ่งการทำงานในรูปแบบนี้จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและต้นทุนการดำเนินงานบางส่วน ตลอดจนพนักงานเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (McCain, 2023) สำหรับธุรกิจในประเทศไทยหลายแห่งกำลังใช้รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานอย่างแพร่หลาย ซึ่งช่วยลดความแออัดและการใช้พื้นที่ได้ถึงร้อยละ 25-50 แต่บริษัทต้องมีการสื่อสารวัตถุประสงค์การทำงานกับพนักงานอย่างชัดเจน (Kate, 2022) และจากรายการสำรวจของบริษัทซิสโก้เกี่ยวกับความพร้อมของพนักงานไทยในการทำงานแบบไฮบริด พบว่าการทำงานแบบผสมผสานทำให้คุณภาพการ



ทำงานดีขึ้น รวมถึงพนักงานรู้สึกว่าการทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้ดีขึ้นในด้านสุขภาพ รวมถึงช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์ในครอบครัว (ประกาย พรวา, 2565)

อย่างไรก็ตามการทำงานแบบผสมผสานจะทำให้พนักงานเกิดความสุขชีวิตกับการทำงานได้ จะต้องมีการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงานแบบผสมผสานด้วย เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมออนไลน์ ระบบการส่งเอกสาร ระบบการส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงาน ระบบการติดตามงานของหัวหน้างาน และการเตรียมความพร้อมทักษะของพนักงาน (Collins, 1998) รวมถึงระบบการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดตารางงาน การกำหนดวันทำงาน (ณัฐวิณั นิตยสมบูรณ์, 2565) ตลอดจนการสร้างแนวปฏิบัติระเบียบการทำงาน และสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงานที่ทำงานผสมผสาน เป็นต้น (บังอร เบ็ญจารกุล, 2564) รวมถึงปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ รวมไปถึงความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ก็มีผลต่อความสุขชีวิตกับการทำงาน (พิมพ์ศิริ จงสงวน และอรนุช พงศ์พิบูลธรรม, 2566)

ทั้งนี้บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าให้กับโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก ได้ประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน โดยให้พนักงานทำงานที่สำนักงานอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ ควบคู่กับการทำงานจากที่บ้านหรือจากที่ไหนก็ได้ ในกรณีที่พนักงานมีความจำเป็นต้องทำกิจกรรมใดๆ ในสำนักงาน เช่น จัดเตรียมเอกสารประชุม ส่งเอกสารเพื่อลงนาม พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสม แต่เนื่องด้วยการทำงานแบบผสมผสานนี้ พนักงานสามารถยืดหยุ่นช่วงเวลางานในแต่ละวัน และพบว่าพนักงานมักติดต่อกันนอกช่วงเวลางานและช่วงกลางคืน บริษัทจึงคำนึงถึงความสุขชีวิตกับการทำงานของพนักงาน เนื่องจากมีความผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงาน โดยเฉพาะงานที่มีความซับซ้อน งานที่รีบเร่ง หรืองานที่ต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจสูง (เจตน์รัตน์ จินะ และพรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2559)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ที่มีต่อความสุขชีวิตกับการทำงาน จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทที่มีแผนจะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่สำนักงานมาเป็นการทำงานแบบผสมผสาน โดยเฉพาะในส่วนของการกำหนดนโยบายและวางแผนระบบการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานมีความสุขชีวิตกับการทำงาน รวมถึงจะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการในการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งเป็นแนวโน้มการทำงานของพนักงานรุ่นใหม่ โดยการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน และระดับความสุขชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสุขชีวิตกับการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสุขชีวิตกับการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มที่ทำงานแบบผสมผสานของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 427 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ในการจัดเก็บข้อมูลจึงเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามแผนงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและนำมากำหนดนิยามศัพท์ ซึ่งปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน
3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและนำมากำหนดนิยามศัพท์

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นข้อคำถามแบบให้ค่าคะแนน (Rating Scale) 5 ระดับ เรียงลำดับจากมากที่สุด (5 คะแนน) ไปหาน้อยที่สุด (1 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแปลคะแนนค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยจัดทำเกณฑ์การแปลคะแนนโดยการหาค่าพิสัยของอันตรภาคชั้น

สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.66-1.00 และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งแบบสอบถามด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบสอบถามด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางหน่วยงานบริหารขององค์กร ให้ช่วยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ต่อให้กับกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานติดตามผลการตอบแบบสอบถามเป็นระยะ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน จำนวน 245 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด



การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และเป็นเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.12 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 71.02 มีตำแหน่งเป็นระดับ Staff - Supervisor จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 และส่วนใหญ่ทำงานแผนกอื่นๆ ได้แก่ แผนกสนับสนุนการบริหารจัดการ แผนกปฏิบัติการ แผนกสโตร์ และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 สำหรับพื้นที่ตั้งสำนักงานส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 198 คน คิดเป็น 80.81

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	119	48.57
	หญิง	126	51.43
อายุ	20-30 ปี	88	35.92
	31-40 ปี	113	46.12
	41-50 ปี	44	17.96
การศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	168	68.57
	ปริญญาโท	77	31.43
สถานภาพสมรส	โสด	174	71.02
	สมรส (มีบุตร)	47	19.18
	สมรส (ไม่มีบุตร)	24	9.80
ระดับตำแหน่งงาน	Staff – Supervisor	114	46.53
	Manager	82	33.47
	กลุ่มอื่นๆ เช่น Engineer, Technician และ Plant Store	49	20.00
แผนก	แผนกบัญชี/ การเงิน	26	10.61
	แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล	71	28.98
	แผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/บริการ	15	6.12



ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	แผนกวางแผนกลยุทธ์	27	11.02
	แผนกบริหารทั่วไป	14	5.72
	แผนกอื่นๆ	92	37.55
อายุงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	12	4.90
	1-5 ปี	116	47.34
	6-10 ปี	83	33.88
	มากกว่า 10 ปี	34	13.88
พื้นที่ตั้ง สำนักงาน	ในกรุงเทพมหานคร	198	80.81
	นอกกรุงเทพมหานคร	47	19.19
รวม		245	100.00

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทุกด้านอยู่ที่ระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.14, SD=0.57) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (Mean=3.99, SD=0.58) ปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี (Mean=3.90, SD=0.71) และปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ (Mean=3.83, SD=0.99) ตามลำดับ สำหรับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.96, SD=0.63)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน และความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน			
1. ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ	3.83	0.99	สูง
2. ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี	3.90	0.71	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.99	0.58	สูง
4. ด้านคุณลักษณะพนักงาน	4.14	0.57	สูง
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	3.96	0.63	สูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ในส่วนสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ความสมดุลชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 3 ความสมดุลชีวิตกับการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	Sig.
เพศ	1.96	0.04*
การศึกษา	-5.00	0.00*
พื้นที่ตั้งสำนักงาน	-4.71	0.00*
	F	Sig.
อายุ	18.76	0.00*
สถานภาพสมรส	0.29	0.75
ระดับตำแหน่ง	13.44	0.00*
แผนก	15.18	0.00*
อายุงาน	3.73	0.01*

* Sig<0.05

3. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอย ดังนี้

1) ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์เอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.16-0.63 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 รวมถึงค่า Variance inflation factor (VIF) มีค่าระหว่าง 1.88-2.00 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance มีค่า 0.49-0.90 จึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality Distribution) เมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง 0.13-1.52 และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง 1.09-2.99 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.0 (Kline, 2016) และค่าสมบูรณ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.0 (Westfall & Henning, 2013)

โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ซึ่งค่าประสิทธิสหสัมพันธ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.39 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านคุณลักษณะพนักงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39



ตารางที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SD	Beta		
ค่าคงที่	1.15	0.28		4.06	0.00
นโยบายและแนวปฏิบัติ	-0.06	0.04	-0.10	-1.40	0.16
ระบบการทำงานและเทคโนโลยี	-0.03	0.06	-0.03	-0.50	0.62
ผู้บังคับบัญชา	0.06	0.08	0.06	0.78	0.43
คุณลักษณะพนักงาน	0.71	0.06	0.64	12.16	0.00*

R=0.63 R Square=0.40 Adjusted R Square=0.39

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปรับเปลี่ยนตารางการเข้าทำงานที่สำนักงานยังต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า ซึ่งพนักงานยังไม่สามารถบริหารเวลาทำงานเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับของพนักงานด้วยตนเองได้เต็มที่ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการประสานงานระหว่างแผนก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร เบ็ญจารกุล (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการทำงานแบบผสมผสาน โดยระบุว่าองค์กรต้องมั่นใจทบทวนนโยบายการทำงานแบบผสมผสานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับงานวิจัยของเครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2566) ที่ระบุว่า องค์กรควรส่งเสริมนโยบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน ตลอดจนการใส่ใจพนักงาน และมีการสื่อสารจากผู้บริหารโดยตรง

นอกจากนี้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานแบบผสมผสานทำให้มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตส่วนตัว ไม่เสียเวลาในการเดินทาง สามารถนำเวลาที่เสียไปนั้นมาใช้กับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการ เช่น งานอดิเรก การพักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัวและเพื่อน ทำให้ลดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล แวปัญญาศิลป์ และคณะ (2566) ที่พบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ (2563) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสมดุลชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเวลาทำงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากภาระงานให้มีความพอดี



2. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน สามารถอธิบายผลได้เป็นรายปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงต้องทำงานบ้านหรือมีภารกิจที่บ้านมากกว่าเพศชาย เช่น การเลี้ยงดูบุตร ทำกับข้าว และการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตุลธร ปรางค์ศรีทอง (2566) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ปัจจัยด้านอายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทางไกล เช่น Microsoft Team, Zoom, Collaboration Application ได้ต่างกัน จึงอาจทำให้เกิดความความกังวลและความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานต่างกันในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย ปราบรัตน์ (2561) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยภาพรวมและประเด็นความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานของปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ (2562) ที่ระบุว่ากลุ่มวัยทำงานระหว่างกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มมิลเลนเนียลมีความต้องการความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องบริหารความสมดุลนี้ให้เป็นไปตามความคาดหวังของแต่ละช่วงวัย

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีความเชื่อมโยงกับภารกิจที่พนักงานได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีระดับการใช้งานเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตลอดจนชั่วโมงการทำงานที่ใช้ในการทำงานต่อวันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ต่างกัน และในงานของนรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และคณะ (2562) ยังพบว่าปัจจัยด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นตำแหน่งงานในระดับบริหารจะมีหน้าที่ในการติดตามกำกับดูแลกิจกรรมตามแผนงาน ในขณะที่ตำแหน่งปฏิบัติการต้องปฏิบัติการกิจและประสานงานกับบุคคลอื่น ซึ่งมีผลต่อระดับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการประสานงานระหว่างบุคคลที่ต่างกัน จึงส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่ระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างานจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื้อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า หัวหน้าแผนกจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานส่วนตัวสูงสุด รวมถึงในงานวิจัยของปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ (2562) ที่เปรียบเทียบความสมดุลชีวิตกับการทำงานระหว่างตำแหน่งงานอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านแผนกแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานแต่ละแผนกมีการออกแบบการใช้ระบบอัตโนมัติและฐานข้อมูลในภารกิจงานไม่เหมือนกัน เช่น ที่

พนักงานแผนกบัญชี/การเงินมีระบบการทำงานผ่านโปรแกรมบัญชีออนไลน์ที่ติดตั้งลงบนคอมพิวเตอร์ของพนักงาน ทำให้การทำงานด้านบัญชี/การเงินเป็นไปโดยอัตโนมัติ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน พนักงานแผนกนี้จึงปรับตัวได้เร็วกว่าแผนกอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานด้านอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของบังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่ระบุว่าการทำงานแบบไฮบริดไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานบางตำแหน่ง

ปัจจัยด้านอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานมาก มักมีประสบการณ์ในการปรับตัวเรียนรู้ในการจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ (2562) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านพื้นที่ที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาการจราจรที่ติดขัดส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้เสียเวลาไปกับการเดินทาง ส่งผลทำให้พนักงานพื้นที่ที่ตั้งสำนักงานนอกกรุงเทพมหานคร จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานมากกว่าพนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่อาศัยอยู่ภาคอื่นที่ไม่ใช่กรุงเทพและปริมณฑล จะมีความสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานของเจตน์ รัตนจินะ และคณะ (2559) ที่กล่าวว่าตำแหน่งที่ตั้ง ระยะทางจากที่พักอาศัยไปยังสำนักงาน ระยะเวลาในการเดินทางส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเป็นบุคคลที่จะต้องจัดสรรแบ่งเวลาในการทำงาน และการพักผ่อนของตนเอง รวมถึงมีบทบาทในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน หรือนอกสำนักงานให้มีความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนต้องเรียนรู้ระบบการทำงาน และโปรแกรมการทำงานออนไลน์ต่างๆ จึงมีผลอย่างมากต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจกับการทำงานที่บ้านสูง จะมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง เนื่องจากพนักงานสามารถกำหนดเวลาทำงานได้อย่างอิสระตลอดทั้งวัน และส่งผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2566) พนักงานมีความพึงพอใจในผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้ปริมาณมากกว่าการทำงานที่สำนักงาน แต่ยังพบว่าบางครั้งการทำงานที่บ้านอาจไม่ได้รับการแก้ปัญหาได้อย่างทันที รวมถึง Vyas (2022) ระบุว่า การทำงานในยุควิถีใหม่ (New Normal) มีผลทางบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ถ้าหากองค์กรอนุญาตให้พนักงานจัดระเบียบหน้าทำงานและชั่วโมงการทำงานของตนเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา 1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานของพนักงานทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น



บริษัทจึงควรให้อิสระกับพนักงานในการจัดตารางเวลาการทำงานได้ตามเวลาที่สะดวกที่สุด ลักษณะงานควรมีความชัดเจน ลดความคลุมเครือของบทบาท ลดความกดดันด้านเวลาในการทำงาน เพิ่มความอิสระของงานโดยการเพิ่มเสรีภาพในการรับรู้ในการตัดสินใจของพนักงาน รวมถึงองค์กรต้องหมั่นทบทวนนโยบายการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าในประเด็นการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อหมดช่วงเวลาทำงานแล้ว จะไม่นำงานที่ค้างกลับไปทำในช่วงเย็นหรือวันหยุด มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในลำดับสุดท้าย องค์กรจึงควรมีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ถูกต้องง่ายต่อการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ให้พนักงานมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกสำนักงานให้เคร่งครัดจนเกินไป ในส่วนของพนักงานควรมีการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย 1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ในการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบในการทำงานแบบผสมผสานที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้งาน อุปกรณ์ ช่องทางการสื่อสาร การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานและเทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและไม่เกิดความกังวลใจในการทำงานที่บ้าน รวมถึงการเข้าถึงโปรแกรมต่างๆ หรือข้อมูลของบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบหรือโปรแกรมต่างๆ ที่มีในบริษัท ว่ามีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน และมีการอบรมเกี่ยวกับการทักษะการบริหารจัดการเวลา การทำงานที่บ้านอย่างไรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป 2.1 การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งถัดไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบปรากฏการณ์นิยม สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งเสริมความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน รวมถึงปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานรูปแบบนี้ ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางมากำหนดนโยบายองค์กรและกิจกรรมต่างๆ อย่างละเอียดมากขึ้น 2.2 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาการพิจารณาจัดกลุ่มพนักงานสำหรับการทำงานแบบผสมผสานตามลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ความสำคัญและความจำเป็นของงานที่อาจกระทบต่อธุรกิจ รวมถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานบางส่วนหรือทั้งหมดจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน พบว่าลักษณะงานของพนักงานแผนกบัญชี/ การเงิน ที่มีการใช้งานข้อมูลพื้นฐานผ่านโปรแกรมบัญชีออนไลน์ที่ติดตั้งลงบนคอมพิวเตอร์ของพนักงาน จึงทำให้การทำงานด้านบัญชี/ การเงินเป็นไปโดยอัตโนมัติ และมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน ในการศึกษาครั้งต่อไปสำหรับองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน จึงควรเริ่มศึกษาในกลุ่มพนักงานแผนกไอที ซึ่งเป็นลักษณะงานที่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานในทุกๆ กลุ่มมากยิ่งขึ้น 2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา

เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส เช่น จำนวนบุตร อายุบุตร และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เช่น จำนวนบุคคลพึ่งพาที่ต้องดูแลในการทำงานที่บ้านซึ่งมีผลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน 2.4 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสานด้านอื่นๆ เช่น รูปแบบการสื่อสาร การติดตามผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บทบาทของหัวหน้างาน รวมถึงการศึกษาประเด็นบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับทำงานแบบผสมผสานที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานในการสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน

บรรณานุกรม

- เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ. (2566). สมดุลชีวิตกับการทำงานจากการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 14(1), 250-179.
- เจตน์ รัตนจินะ และคณะ. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 60(4), 365 - 371.
- ณัฐวิณัฏ นิติยสมบูรณ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลธร ปรามงค์ศรีทอง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย ชลศิริพงษ์. (2564). การทำงานแบบไฮบริด คืออะไร ทำไมจะกลายเป็นมาตรฐานใหม่ของการทำงาน. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2564 จาก <https://brandinside.asia/hybrid-work-is-a-norm/>
- นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ: กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์, 36(2), 35-54.
- นัฐพล แว่วปัญญาศิลป์ และคณะ. (2566). ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุมชลบุรี (Online), 9(3), 154-166.
- บังอร เบ็ญจารกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 3(6), 47-61.
- ประกาย พรวา. (2565). รายงานของซิสโก้ ‘Hybrid Work’ ช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น – เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง. เรียกใช้เมื่อ 17 เมษายน 2568 จาก <https://www.marketingoops.com/data/employees-are-ready-for-hybrid-work-are-you-thailand-and-global-cisco-report/>



- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงาน กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 20(2), 48-59.
- ปัทมวรรณ จินดาร์ักษ์ และคณะ. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 1-11.
- พิมพ์ศิริ จงสงวน และคณะ. (2566). ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในมุมมองของคนญี่ปุ่นทำงานในกรุงเทพฯ. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 40(2), 170-195.
- ภัทรินทร์ เพ็ญสุวรรณ. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นัมซีเล้ง ลิสซิ่ง จำกัด. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรัญญา ซื่อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงาน ในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19. ใน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 11(1), 169-190.
- Collins, F. B. (1998). Distributed Work Arrangements: A Research Framework. The Information Society, 14(2), 137-152.
- Kate, P. T. (2022). Hybrid Working: Trend in 2022. Retrieved April 17, 2023, from <https://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2022/press-release-31-01-22-th.html>
- Kline, R. B. (2016). Principles And Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.). New York: The Guilford Press.
- Lina Vyas. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets. Policy and Society, 41(1), 155-167.
- McCain, A. (2023). 30 Essential Hybrid Work Statistics [2023]: Hybrid Work Model, Data, and Productivity. Retrieved June 15, 2023, from <https://www.zippia.com/advice/hybrid-work-statistics/>
- Westfall, P. H., et al. (2013). Understanding Advanced Statistical Methods (1st ed.). Boca Raton: CRC Press.